

THỰC TRẠNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ LÃNH ĐẠO CỦA CÁN BỘ NỮ TRONG CÁC TRƯỜNG HỌC CÔNG LẬP THÀNH PHỐ CẦN THƠ

PGS. TS. BÙI THỊ MÙI* - TS. NGUYỄN THỊ BÍCH LIÊN**

1. Năng lực (NL) quản lý lãnh đạo (QLLD) trường học là khả năng tiến hành hoạt động QLLĐ trong nhà trường nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu giáo dục của nhà trường. NL QLLĐ của cán bộ nữ (CBN) trong các trường học nên hiểu là khả năng thực hiện công tác QLLĐ nhà trường của CBN; là tổng hợp những thuộc tính tâm lý giúp CBN QLLĐ trường học thực hiện tốt công tác QLLĐ trường học của mình. NL đó vừa bao hàm khả năng thực hiện công tác QLLĐ nhằm xây dựng và phát triển nhà trường theo mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục được đề ra nói chung mà cán bộ QLLĐ nào (dù là nam hay nữ) cũng đều phải thực hiện; vừa chứa đựng, bao gồm những yếu tố về giới, giới nữ.

Năng lực QLLĐ của CBN được tạo bởi sự hiểu biết và kĩ năng thực hiện các công việc trong công tác QLLĐ. Để đánh giá khả năng QLLĐ của CBN các trường công lập tại Cần Thơ, đề tài đã tiến hành khảo sát sự *tự đánh giá* của họ đồng thời thu thập thêm ý kiến của các đối tượng khảo sát khác có liên quan về NL thường có và những mặt mạnh, mặt yếu trong công tác QLLĐ của nữ QLLĐ.

2. Năng lực QLLĐ trường học của CBN các trường công lập ở Cần Thơ

Chúng tôi đã tiến hành khảo sát trên 376 đối tượng đại diện, bao gồm: CBN và cán bộ nam tham gia QLLĐ trường học, giáo viên, viên chức nữ và giáo viên, viên chức nam không tham gia QLLĐ. Đối tượng khảo sát được phân bố đều cho các cấp, ngành GD-ĐT (giáo dục ĐH, giáo dục TCCN, giáo dục THPT, giáo dục THCS, giáo dục TH và giáo dục MN).

1) Những năng lực QLLĐ thường có của CBN QLLĐ các trường công lập tại Cần Thơ. Trên cơ sở một số NL cơ bản của người làm công tác QLLĐ trường học, chúng tôi tìm hiểu việc tự đánh giá NL của CBN QLLĐ và sự đánh giá, nhận xét của những người làm công tác giáo dục trong các trường công lập ở Cần Thơ để đưa ra kết quả khảo sát về NL QLLĐ của nữ cán bộ QLLĐ. *Bảng 1* liệt kê 12 NL thực hiện công tác QLLĐ đơn vị của CBN QLLĐ.

Bảng 1. NL QLLĐ của CBN QLLĐ trường công lập tại Cần Thơ

TT	Năng lực QLLĐ	Đánh giá của các đối tượng khảo sát			
		Nữ QLLĐ	Nam QLLĐ	Nữ không QLLĐ	Nam không QLLĐ
1	Tim hiểu đối tượng và môi trường QL	4.4732	4.4815	4.3540	4.3429
2	Xây dựng kế hoạch QLLĐ đơn vị	4.5804	4.6173	4.3982	4.3000
3	Tổ chức thực hiện kế hoạch QLLĐ đơn vị	4.5179	4.5926	4.3982	4.4429
4	Kiểm tra, đánh giá quá trình, kết quả QLLĐ đơn vị	4.4196	4.5432	4.3363	4.3714
5	Tuyên truyền, giáo dục đối tượng QLLĐ	4.2500	4.3457	4.0708	4.2000
6	Hợp tác trong QLLĐ đơn vị	4.4911	4.4198	4.2301	4.2143
7	Giao tiếp trong QLLĐ đơn vị	4.5446	4.4444	4.2655	4.2429
8	Làm công việc thuộc chuyên môn sâu	4.2232	4.3704	4.2566	4.0286
9	Nghiên cứu khoa học giáo dục nói chung và QLGD	3.9821	4.1605	3.9646	3.7857
10	Sử dụng tiếng nước ngoài	3.0357	3.4321	3.0796	3.1429
11	Sử dụng CNTT trong QLLĐ đơn vị	4.1250	3.9506	4.1504	4.0000
12	Xử lí các tình huống trong công tác QLLĐ đơn vị	4.4107	4.2469	4.2035	4.0286

Đối chiếu với cách tính điểm theo mức độ đánh giá, kết quả trên cho thấy: - CBN QLLĐ đánh giá các NL QLGD ở *mức độ cao nhất* là: Xây dựng kế hoạch QLLĐ đơn vị, giao tiếp trong QLLĐ đơn vị và tổ chức thực hiện kế hoạch QLLĐ đơn vị (điểm trung bình trên 4,51); - So với sự đánh giá của các đối tượng khác về các NL này *mức độ chênh lệch không cao và nhìn chung độ lệch chuẩn thấp* (dưới 1); - Ba NL có *mức độ đánh giá thấp nhất* là: NL sử dụng tiếng nước ngoài được đánh giá ở mức thấp nhất (3.0357), NL nghiên cứu KHGD và quản lí (QL) giáo dục (QLGD) (3.9821) và NL sử dụng CNTT (4.1250).

Bên cạnh đó, chúng tôi kết hợp phỏng vấn trực tiếp một số CBN QLLĐ trường học công lập ở Cần Thơ. Nhìn chung, các CBN QLLĐ nhận thấy mình có khả năng trong việc tổ chức, QL cán bộ thực hiện công tác của đơn

* Khoa Sư phạm, Trường Đại học Cần Thơ

** Trường Đại học giáo dục - ĐHQG Hà Nội

vị. Ý kiến của hiệu trưởng trường MN (46 tuổi) "khả năng quán xuyến, QL, điều hành các mặt công tác trong trường theo sự chỉ đạo của cấp trên", và tổ trưởng CM bậc phổ thông nói "tôi đã cố gắng để các cán bộ trong tổ thực hiện tốt công tác CM được phân công".

Kết quả trên cho phép chúng tôi khẳng định, *CBN QLLĐ trường công lập ở Cần Thơ hiện nay đã có được những NL QLLĐ cơ bản*, tuy nhiên một số NL hỗ trợ đặc lực cho công tác QLLĐ như NL NCKH, NL sử dụng CNTT và ngoại ngữ cần được rèn luyện và nâng cao.

2) Những mặt mạnh của CBN trong QLLĐ trường học. Kết quả khảo sát cho thấy sự đánh giá của các đối tượng khảo sát khác về những điểm mạnh của cán bộ QLLĐ nữ thấp hơn so với sự tự đánh giá của CBN QLLĐ, song vẫn thấy được những điểm mạnh của CBN QLLĐ trường công lập với mức tán thành cao.

Hầu hết các đối tượng tham gia trả lời câu hỏi phỏng vấn đều nêu thế mạnh của CBN trong công tác QLLĐ là chịu thương, chịu khó, dịu dàng, mềm mỏng, nhẫn nại. Đây cũng chính là đặc trưng của giới nữ và cũng là những khả năng cần thiết của người làm công tác QLLĐ trường học công lập. Tổng hợp ý kiến của các đối tượng tham gia khảo sát, chúng tôi hệ thống được *những điểm mạnh* của CBN QLLĐ trường công lập như sau: - Chịu thương, chịu khó, chu đáo, tận tụy với công việc; - Dịu dàng, dễ cảm thông, hòa đồng, vị tha; do đó, dễ lôi cuốn, cảm hóa đối tượng QL; - Kiên nhẫn, tự kiểm chế, mềm mỏng trong giao tiếp và xử lý tình huống; - Bản lĩnh chính trị vững vàng; - Khiêm tốn, dễ gần, dễ nhận được sự cảm thông, chia sẻ; - Khả năng đối mặt với khó khăn, thách thức cao.

3) Những hạn chế của CBN trong QLLĐ trường học công lập. Chúng tôi đưa ra câu hỏi: "*Anh (Chị) nhận thấy CBN thường có những hạn chế nào trong QLLĐ trường học công lập?*". Xử lý thông tin từ kết quả trả lời câu hỏi trên được thể hiện qua các cột điểm trung bình (ĐTB) ở bảng 2.

Bảng 2 cho thấy những hạn chế lớn nhất của nữ cán bộ QLLĐ lần lượt là (các số trong ngoặc chỉ ĐTB): Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm (3.5446); Hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài (3.3839); Trình độ chuyên môn sâu còn hạn chế (ĐTB 3.2232); Hạn chế trong sử dụng CNTT (3.2054); Chưa quyết đoán khi ra quyết định và giải quyết công việc (3.1429); Thiếu kinh nghiệm QLLĐ (3.0719).

Kết quả phỏng vấn tập trung vào một số hạn chế: thiếu tính quyết đoán, cầu toàn dẫn đến bị coi là khó tính, giải quyết công việc chưa thoả đáng như cán bộ QLLĐ nam, chưa toàn tâm toàn ý cho công tác QLLĐ... Nữ hiệu phó một trường bậc ĐH (47 tuổi) cho

Bảng 2. Những hạn chế của CBN QLLĐ trường công lập

TT	Hạn chế	Đánh giá của các đối tượng khảo sát			
		Nữ QLLĐ	Nam QLLĐ	Nữ không QLLĐ	Nam không QLLĐ
1	Thiếu kinh nghiệm QLLĐ	3.0714	3.2469	3.1858	4.3000
2	Hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài	3.3839	3.0988	3.3717	3.7714
3	Hạn chế trong sử dụng CNTT	3.2054	3.0000	3.0354	4.5143
4	Trình độ chuyên môn sâu còn hạn chế	3.2232	3.0123	3.1947	4.7571
5	Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm	3.5446	3.3951	3.2212	4.7857
6	Chưa quyết đoán khi ra quyết định & giải quyết công việc	3.1429	3.0370	3.2832	4.5714
7	Thiếu năng động, sáng tạo trong xây dựng và thực thi kế hoạch	2.9286	2.9630	2.9027	4.4143
8	Tâm lý an phận, không có tham vọng, thiếu ý chí phấn đấu	2.8036	2.9630	2.7611	4.7286
9	Chưa toàn tâm, toàn ý cho công tác QLLĐ	2.8571	2.8519	2.6991	4.6571

rằng "Trong công tác QLLĐ, CBN thường có tâm lý cầu toàn. Cái gì cũng muốn cho thật hoàn hảo cho nên dễ bị cho là khó tính. Từ khó tính sẽ dẫn đến khó gần". Nữ hiệu trưởng một trường bậc MN (46 tuổi) đã nói "CBN thường thiếu quyết đoán trong giải quyết công việc, chưa thoả đáng trong suy nghĩ và giải quyết công việc như nam giới". Nam hiệu trưởng một trường phổ thông (34 tuổi) trả lời "CBN không đầu tư nhiều thời gian và công sức cho công tác QLLĐ".

3. Nguyên nhân của thực trạng

1) Nguyên nhân của những mặt mạnh. Bốn nguyên nhân góp phần làm nên những điểm mạnh trong công tác QLLĐ của CBN các trường công lập tại Cần Thơ là: - Đặc điểm nhân cách nữ giới phù hợp với lao động sư phạm (4.2143); - Đảng và Nhà nước đã có những chế độ, chính sách quan tâm đối với công tác CBN (4.1250); - Tác động từ *Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và hạnh phúc gia đình* làm cho vị trí, vai trò của nữ giới ngày càng được nâng cao (4.1250); - Đặc điểm nhân cách nữ giới phù hợp với việc QLLĐ trường học (4.0714).

Qua phỏng vấn, chúng tôi cũng nhận được những ý kiến của các đối tượng tham gia về những nguyên nhân thành công trong công tác QLLĐ trường học của CBN. Đa số ý kiến đề cập nguyên nhân bên trong, như tính dịu dàng, mềm mỏng, chịu thương, chịu khó... của CBN tạo điều kiện cho chị em dễ làm tốt công tác sư phạm, công tác QLLĐ trường học, nhất là các trường cấp dưới (mầm non, phổ thông).

Tuy ít hơn, nhưng những nguyên nhân bên ngoài ảnh hưởng đến thành công trong công tác QLLĐ của CBN như có chính sách quan tâm, ưu tiên cho phụ nữ trong đề bạt vào các vị trí QLLĐ nhà trường cũng

như quan tâm đến các mặt đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ cũng được đề cập đến.

2) Nguyên nhân của những hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu do CBN QLLĐ chịu áp lực công việc gia đình, sinh đẻ, nuôi con quá lớn. Kế đó là nguyên nhân do định kiến cho rằng QLLĐ là công việc của nam giới; đồng thời, gia đình, cộng đồng chưa thực sự ủng hộ, kể cả giới nữ cũng chưa thực sự ủng hộ nhau... Nguyên nhân ít được đề cập nhất là bản thân phụ nữ chưa quyết tâm, nỗ lực. Từ đó cho thấy rằng, hiện nay, CBN đã quan tâm và có NL nhất định trong công tác QLLĐ trường học, song chưa nhận được sự ủng hộ quan trọng từ đồng nghiệp, gia đình và xã hội, tạo nên những cản trở rất lớn.

Tìm hiểu về việc học tập nâng cao trình độ của các CBN QLLĐ trường học công lập, chúng tôi nhận thấy, tỉ lệ cán bộ nam QLLĐ tham gia các hình thức học tập, nâng cao trình độ nhiều hơn CBN QLLĐ. Ngoài ra, với câu hỏi về kế hoạch nâng cao trình độ của cán bộ QLLĐ trường học công lập, kết quả cho thấy: - Số CBN có kế hoạch nâng cao trình độ QLLĐ qua các lớp bồi dưỡng về QLGD chiếm tỉ lệ cao hơn so với nâng cao trình độ bằng các hình thức khác (32,1%). Kế đó là tham gia các hội nghị, hội thảo về KHGD (31,3%); - Hình thức học ngoại ngữ (18,8) và bồi dưỡng về NVSP (17,9) ít được CBN lựa chọn để nâng cao trình độ nhất; - Vẫn còn đến 23,3% cán bộ QLLĐ nữ chưa có dự tính gì cho việc nâng cao trình độ trong tương lai; - Dự tính nâng cao trình độ của cán bộ nam QLLĐ tập trung vào các hình thức: Tham gia hội thảo, hội nghị về KHGD (26,9%), học ngoại ngữ (40,7%) và bồi dưỡng NVSP (37%). Số chưa có dự tính gì cho việc nâng cao trình độ của cán bộ QLLĐ nam chỉ có 14,8%.

4. Kết quả nghiên cứu trên cho thấy, nguyên nhân của những mặt mạnh hay hạn chế của CBN trong QLLĐ các trường công lập tại Cần Thơ bao gồm những nguyên nhân bên ngoài, khách quan và những nguyên nhân bên trong, chủ quan.

1) Về nguyên nhân của những mặt mạnh

- Nguyên nhân bên ngoài: + Đảng và Nhà nước ta đã có những chính sách, chế độ ưu tiên hỗ trợ và quan tâm phát triển đội ngũ CBN nói chung và CBN trong ngành GD-ĐT nói riêng. Sự quan tâm này trong thực tế đã được cụ thể hóa trong các chỉ thị, nghị quyết, quyết định có liên quan và những hướng dẫn thực hiện. Đồng thời thể hiện trong nhiều chương trình, dự án đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực QLLĐ cho CBN các cấp đã và đang được tổ chức từ trung ương đến địa phương; + Luật Bình đẳng giới (2007) và Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam tầm nhìn

đến năm 2020, các chính sách về phụ cấp đúng lớp, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo đã và sẽ mang lại cho CBN nói chung và CBN trong lĩnh vực GD-ĐT nói riêng nhiều cơ hội để được phát triển nhân cách; + Sự quan tâm của các cấp đảng, chính quyền, đoàn thể địa phương, cơ sở đến công tác nữ công nhân hàng năm, nhất là trong các dịp lễ của chị em, là nguồn cổ vũ, động viên lớn lao cho công tác của các CBN.

- Nguyên nhân bên trong: + Những đặc điểm về giới tạo điều kiện cho CBN dễ hội nhập trong công tác GD-ĐT và trong công tác QLLĐ trường học. Đồng thời, khảo sát cho thấy, phần lớn CBN QLLĐ đủ sức khỏe làm việc, cùng với đó là sự nỗ lực cố gắng vươn lên của CBN. Đây là yếu tố quyết định cho sự thành công trong công tác của chị em.

2) Nguyên nhân của những hạn chế

- Những nguyên nhân bên ngoài ảnh hưởng đến công tác QLLĐ của CBN các trường công lập tại Cần Thơ: + Đa số cán bộ QLLĐ tham gia khảo sát là những người đã có gia đình (68,8%) và áp lực của công việc gia đình ảnh hưởng đến công tác của cán bộ QLLĐ nữ; + Định kiến QLLĐ trường học là công việc của nam giới đã và vẫn tồn tại khiến cho nhiều CBN có khả năng nhưng chưa được cất nhắc vào những vị trí lãnh đạo cao trong trường học, nhất là bậc sau phổ thông; + Những quy định chính sách (tuổi nghỉ hưu, tuổi cơ cấu) chưa tạo cơ hội cho nữ; + Xã hội, cộng đồng, gia đình chưa thực sự đồng tình, ủng hộ CBN tham gia QLLĐ, thậm chí CBN học lên cao. Cho nên, CBN vươn lên để có trình độ cao về chuyên môn nghề nghiệp, có vị trí cao trong đơn vị thì cuộc sống gia đình lại dễ nảy sinh mâu thuẫn không phải là tình trạng hiếm.

- Những nguyên nhân bên trong: Bản thân CBN cũng chưa thực sự ủng hộ nhau; song nguyên nhân cơ bản là CBN nữ thiếu nỗ lực tham gia các hình thức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, nhất là trình độ QLLĐ dẫn đến những hạn chế về trình độ, nhất là trình độ QLLĐ.

Để nâng cao NL QLLĐ trường học cho CBN, cần nghiên cứu những mặt mạnh cũng như những hạn chế của họ, để lực lượng này ngày càng phát huy được cả về chất lượng và số lượng. Đó cũng là cơ sở rất quan trọng để xây dựng những biện pháp tăng cường năng lực QLLĐ trường học công lập cho các CBN ở TP. Cần Thơ. □

Tài liệu tham khảo

1. Chỉ thị số 40 CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư khóa IX về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

(Xem tiếp trang 6)

Mục tiêu của SV sau khi tốt nghiệp là được làm việc theo đúng ngành ĐT. Học bằng kép, cơ hội có việc làm của SV tăng lên gấp đôi, vì trong tay họ có 2 bằng cử nhân chính quy của 2 ngành học. Trong một quỹ thời gian nhất định (không vượt quá thời gian tối đa hoàn thành chương trình ĐT thứ nhất) SV phải hoàn thành đồng thời hai chương trình ĐT, nghĩa là công việc học tập, NCKH phải tăng hơn nhiều, đòi hỏi SV phải nỗ lực học tập, phấn đấu không ngừng, chủ động tích cực trong xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập đáp ứng được yêu cầu chất lượng của cả hai chương trình ĐT.

Về chương trình ĐT, ngoài việc xây dựng chương trình ĐTBK từ hai chương trình ĐT chuẩn được tổ chức ĐT ở hai đơn vị, còn xây dựng từ hai chương trình ĐT được tổ chức ĐT ở một đơn vị. Về SV học bằng kép, không chỉ dành cho SV ĐHQG HN, mà còn dành cho cả những SV hiện đang học tại các trường ĐH có uy tín khác trên địa bàn TP. Hà Nội. Quy định này mở ra cho các đơn vị ĐT có thể xây dựng các chương trình ĐTBK với các chương trình ĐT của các trường ĐH ngoài ĐHQG HN.

Mô hình ĐT cử nhân bằng kép giúp hiện thực hóa ý tưởng về ĐT liên thông, đa ngành, đa lĩnh vực đầu tiên trong ĐHQG HN. Việc áp dụng mô hình này giúp các trường thành viên tăng tính cạnh tranh với các cơ sở ĐT khác trong nước và ngoài nước, thể hiện rõ tính ưu việt trong ĐT liên thông, liên kết chỉ có được trong mô hình ĐHQG HN. Sản phẩm ĐT của mô hình ĐT phân đầu ngang tầm khu vực, thế giới làm cho SV tốt nghiệp ĐH ở Việt Nam được các trường ĐH ở các nước tiên tiến trên thế giới thừa nhận; tạo điều kiện thuận lợi cho SV học và tốt nghiệp cùng lúc hai bằng cử nhân (double degrees) và bằng ngành kép (double majors). Tạo sự liên thông, gắn kết và khai thác thế mạnh đa ngành, đa lĩnh vực của các đơn vị thành viên trong ĐHQG HN. Đây là biện pháp tích cực tiến dẫn đến chất lượng, đẳng cấp khu vực và quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

1. Lý Ấn - Lý Dương. *Nghệ thuật lãnh đạo quản lý*. NXB Thống kê, H. 1999.
2. Đặng Quốc Bảo. "Quản lý giáo dục một số khái niệm và luận đề". *Trường Cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo*, Hà Nội.
3. Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc. Bài giảng *Những quan điểm giáo dục hiện đại*, tài liệu cho lớp cao học quản lý giáo dục, H. 2001.
4. Nguyễn Quốc Chí - Nguyễn Thị Mỹ Lộc. *Chuyên*

đề lý luận đại cương về quản lý, tài liệu cho lớp cao học quản lý giáo dục, khóa IV, H. 2004.

5. Nguyễn Đức Chính. *Kiểm định chất lượng giáo dục đào tạo*. NXB Đại học quốc gia, H. 2011.

SUMMARY

National University, Hanoi (VNU) has developed many training models combining two bachelor's degrees (double degrees). This is a novel and pre-eminent training model, which promotes the strengths of a multi-major training organization, compatible with the credit training method aiming at extending job opportunity and facilitating learners after graduation, meeting the growing demands of the University Education Renovation Course. In the near future, the model is to grow to a larger scale and therefore, will certainly need specialized, scientific and effective management measures.

Thực trạng năng lực quản lý lãnh đạo...

(Tiếp theo trang 3)

2. Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 16/5/1994 của Ban Bí thư Trung ương về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới.

3. Nguyễn Công Giáp (chủ nhiệm đề tài). *Nghiên cứu các giải pháp quản lý giáo dục trong môi trường hội nhập WTO* (Đề tài trọng điểm cấp Bộ, 2006-2008).

4. Đặng Thành Hưng. "Đặc điểm quản lý giáo dục và quản lý trường học trong bối cảnh hiện đại hóa và hội nhập quốc tế". *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 17/2010.

5. Ngô Thị Oanh. *Thực hiện quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo*, http://hoabinh.edu.vn/vn/content/tintuc/hoatdongdayvahoc/thuc-hien-quyen-binh-dang-cua-phu-nu-trong-linh-vuc-giao-duc-va-dao-tao_4077.aspx 21/08/2011.

SUMMARY

The surveying objective is to assess the management and leadership competency of the senior executive women in Cantho city. A cross sectional study using a semi-structured self administered questionnaire was carried out over weeks, using a small sample of women of all categories (formal educational offices) in Cantho city. And then, we had a total of 376 senior executive women filled in the questionnaire. The management and leadership competencies of the senior executive women being evaluated at the highest level are making plans, communication, organization and performance (Mean=4.51). And the lowest things are using language (Mean=3.04), educational scientific research (3.98) and using IT (4.12). The paper also discusses the reasons of the current situation and some oriented measures to upgrade their abilities in schools.